

18.4.2005

1 2 -05- 2005

14 -06- 2005

75080

10111801

MEUNERIES ET FLEURS DE SEIGLE : Conditions de travail et de rémunération.NR.
N°

B

Collective de travail du 27.4.2005, conclue au sein de la C.P. de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération dans les meuneries et entreprises de fleurs de seigle.

Chapitre 1 - Champ d'application.

Art. 1. § 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des meuneries et des entreprises de fleurs de seigle.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

Chapitre 2 - Classification des ouvriers.

Art. 2. Les ouvriers sont classés en quatre catégories, comme suit :

1. Catégorie A (ouvriers manœuvres) :

- ouvrier de magasin;
- "ensacheur et peseur" d'issues et déchets;
- nettoyeur de sacs vides;
- porteur de sacs;
- veilleur de nuit;
- brouetteur de charbon.

2. Catégorie B (ouvriers spécialisés) :

- déchargeur spécialisé de grains ex-bateaux;
- ouvrier de nettoyage (grains),
- sasseur;
- blutteur;
- ensacheur-peseur spécialisé de farine;
- conducteur de chevaux.

3. Catégorie C (ouvriers qualifiés) :

- machiniste;
- chauffeur de chaudière;
- conducteur de cylindre;
- conducteur spécialisé de nettoyage (grains);
- cannelleur;
- conducteur de véhicules automobiles.

4. Catégorie D (ouvriers de métiers) :

- conducteur de moulin (ouvrier assumant la responsabilité de la conduite d'un moulin d'une capacité journalière de maximum 150 sacs);

- ajusteur;
- électricien;
- forgeron;
- maçon;
- menuisier;
- peintre, etc..

8

Chapitre 3 - Salaires horaires.

Art. 3. Le 1^{er} juin 2005, les salaires horaires minimums suivants sont d'application pour les ouvriers qui n'ont pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur âge :

	38 h/semaine	37 h/semaine
Catégorie A (ouvriers manoeuvres)	10.90 Euro	11.16 Euro
Catégorie B (ouvriers spécialisés)	11.25 Euro	11.53 Euro
Catégorie C (ouvriers qualifiés)	11.60 Euro	11.86 Euro

Art. 4. § 1. Le 1^{er} juin 2005 les salaires horaires minimums suivants sont d'application pour les ouvriers qui ont six mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur âge :

	38 h/semaine	37 h/semaine
Catégorie A (ouvriers manoeuvres)	11.11 Euro	11.40 Euro
Catégorie B (ouvriers spécialisés)	11.48 Euro	11.76 Euro
Catégorie C (ouvriers qualifiés)	11.84 Euro	12.10 Euro

§ 2. Les salaires horaires minimums mentionnés dans le présent article, sont augmentés au 1^{er} juillet 2006 d'un pourcentage fixé conformément à l' article 9 § 2 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant la programmation sociale 2005-2006 pour les ouvriers de l'industrie alimentaire.

Le résultat de ces augmentations salariales est arrondi à deux décimales.

Art. 5. La condition de six mois de service est remplie le jour où l'addition de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des deux dernières années s'élève au moins à six mois.

On entend par périodes d'occupation les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue; et/ou
- les contrats d'intérim.

Art. 6. Le salaire minimum de la catégorie D (ouvriers de métier) est fixé par convention entre parties suivant les usages locaux. Il ne peut toutefois être inférieur au salaire minimum de la catégorie C (ouvriers qualifiés).

Art. 7. En dérogation à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les salaires minimums suivants sont d'application pour les ouvriers liés par un contrat d'étudiant, comme prévu sous le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, exprimés en pourcentage des salaires minimums

mentionnés à l'article 3 :

Age	Pourcentage
18 ans et plus	90
17 ans	80
16 ans	70
15 ans	60

Chapitre 4 - Rattachement des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 8. Les salaires horaires minimums visés dans la présente convention collective de travail sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 16 novembre 2001 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie alimentaire, rattachant les salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 septembre 2003 (Moniteur belge du 17 octobre 2003).

Chapitre 5 - Prime d'équipes et de nuit.

Art. 9. Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre 22 et 6 heures.

Toutefois, le travail effectué entre 5 et 6 heures, ou entre 22 et 23 heures par les équipes du matin ou de l'après-midi, n'est pas considéré comme travail de nuit.

Art. 10. Le travail en deux ou trois équipes donne droit aux suppléments suivants sur le salaire horaire :

Equipe du matin	7.5 %
Equipe de l'après-midi	7.5 %
Equipe de nuit	7.5%

Art. 11. Le travail de nuit donne droit à un supplément de salaire de 20 % sur le salaire horaire, sans préjudice de l'éventuel supplément de 7.5 % pour le travail en équipes prévu à l'article 10.

Ce supplément de 20 % peut être octroyé soit en salaire, soit en repos compensatoire payé.

Art. 12. Si le supplément pour travail de nuit est octroyé en repos compensatoire payé, il doit l'être de manière à ce qu'il soit apuré dans le courant du mois civil suivant.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit, est inférieur au nombre d'heures de travail d'une prestation journalière de travail normal, le supplément visé à l'article 11 est payé en salaire.

Au cas où le repos compensatoire payé auquel l'ouvrier a droit est égal à un nombre d'heures de travail d'une ou plusieurs journées de travail, le supplément visé à l'article 11 est octroyé en jours de repos compensatoire payés ou en salaire.

Au cas où, après octroi de jours de repos compensatoire payés, il reste un solde d'heures insuffisant pour octroyer un jour entier de repos compensatoire payé, ce solde est payé en salaire. b

Art. 13. L'application des articles 9 à 12 ne peut entraîner une diminution de la rémunération globale moyenne (salaire + suppléments) ou une augmentation de la durée moyenne de travail.

Chapitre 6 - Validité.

Art. 14. La présente convention collective de travail remplace celle du 14 mai 2003, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie alimentaire, relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les meuneries et les entreprises de fleur de seigle, rendue obligatoire par Arrêté royal du 17 décembre 2003 (Moniteur belge du 5 février 2004).

Elle produit ses effets le 1er juin 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006. **Subséquentement**, elle sera prolongée par tacite reconduction pour une période d'un an, sauf dénonciation par une des parties signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

Les régimes plus avantageux qui existaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, sont maintenus.

Commentaire sur l'article 5 :

Les parties conviennent que cette période de six mois pourra être additionnée par des périodes d'occupation interrompues ou non auprès du même employeur endéans une période de référence de deux ans. Dès que cette condition de six mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.

18.4.2005

1 2 -05- 2005

1 4 -06- 2005

75.080 1611801

MAALDERIJ EN ROGGEBLOEM : Loon- en arbeidsvoorwaarden.

N°

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27.4.2005 gesloten in het P.C. voor de voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de maaiderijen en ondememingen van roggebloem

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied.

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de maaiderijen en ondememingen van roggebloem.

§ 2. Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Hoofdstuk 2 - Indeling van de arbeiders.

Art. 2. De arbeiders worden als volgt in vier categorieën ingedeeld :

1. Categorie A (hulparbeiders) :

- magazijnarbeider ;
- zakkenvuller en weger van korengrind en afval ;
- reiniger van ledige zakken ;
- zakkendrager ;
- nachtwaker ;
- steenkoolruier.

2. Categorie B (ge oefende arbeiders) :

- ge oefende graanlosser uit boten ;
- graanreiniger ;
- zifter ;
- builer ;
- ge oefende zakkenvuller-bloemweger;
- paardengeleider.

3. Categorie C (geschoolde arbeider) :

- machinist ;
- ketelstoker ;
- bediener van de cylinder ;
- ge oefende toezichter over de graanreiniger ;
- groevenmaker ;
- bestuurder van autovoertuigen.

4. Categorie D (vaklieden) :

- molenbestuurder (arbeider die verantwoordelijk is voor het besturen van een molen met een dagelijkse maximumcapaciteit van 150 zakken)
- bankwerker ;

- electricien ;
- smid ;
- metselaar ;
- schrijnwerker ;
- schilder, enz.

8

Hoofdstuk 3 - Uurlonen.

Art. 3. Op 1 juni 2005 gelden de volgende minimumuurlonen voor de arbeiders die geen 6 maanden anciënniteit in de onderneming tellen, en dit ongeacht hun leeftijd :

	38 urenweek	37 urenweek
Categorie A (hulparbeiders)	10.90 Euro	11.16 Euro
Categorie B (geoefende arbeiders)	11.25 Euro	11.53 Euro
Categorie C (geschoolde arbeiders)	11.60 Euro	11.86 Euro

Art. 4. § 1. Op 1 juni 2005 gelden volgende minimumuurlonen voor de arbeiders die 6 maanden anciënniteit in de onderneming tellen, en dit ongeacht hun leeftijd :

	38 urenweek	37 urenweek
Categorie A (hulparbeiders)	11.11 Euro	11.40 Euro
Categorie B (geoefende arbeiders)	11.48 Euro	11.76 Euro
Categorie C (geschoolde arbeiders)	11.84 Euro	12.10 Euro

§ 2. De minimumuurlonen vermeld in dit artikel worden op 1 juli 2006 verhoogd met een percentage bepaald overeenkomstig artikel 9§2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 betreffende de sociale programmatie 2005-2006 voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid.

Het resultaat van deze loonsverhogingen wordt afgerond op twee decimalen.

Art. 5. De voorwaarde van zes maanden anciënniteit is ingevuld op de dag dat de som van alle tewerkstellingsperiodes, al dan niet onderbroken, bij een zelfde werkgever in de loop van de laatste twee jaar minstens zes maanden bedraagt.

Onder tewerkstellingsperiodes dient men te verstaan de periodes gedekt door:

- alle arbeidsovereenkomsten, van welke aard ook, zelfs al wordt de uitvoering ervan geschorst; en/of
- door een interimovereenkomst.

Art. 6. Het minimumuurloon van de categorie D (vaklieden) wordt vastgesteld door overeenkomst tussen partijen volgens de plaatselijke gebruiken. Het mag evenwel niet lager zijn dan het minimumuurloon van de categorie C (geschoolde arbeiders).

Art. 7. In afwijking op artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor arbeiders tewerkgesteld met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten volgende minimumlonen, uitgedrukt als een percentage van de in artikel 3 vermelde minimumlonen :

Leeftijd	Percentage
18 jaar en ouder	90
17 jaar	80
16 jaar	70
15 jaar	60

Hoofdstuk 4 - Koppeling van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 8. De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumuurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2001 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 september 2003 (Belgisch Staatsblad van 17 oktober 2003).

Hoofdstuk 5 - Nachtarbeid en Ploegenarbeid

Art. 9. Wordt als nachtarbeid aanzien, het werk verricht tussen 22 en 6 uur.

Nochtans wordt het werk door de morgenploeg of de namiddagploeg verricht tussen 5 en 6 uur of tussen 22 en 23 uur niet aangezien als nachtarbeid.

Art. 10. Arbeid in twee of drie ploegen geeft recht op volgende toeslagen op het uurloon :

Morgenploeg	7.5 %
Namiddagploeg	7.5 %
Nachtploeg	7.5 %

Art. 11. Nachtarbeid geeft recht op een loontoeslag van 20 pct. op het uurloon, onafgezien de eventuele 7,5 pct. toeslag voor ploegenarbeid voorzien in artikel 10.

Deze 20 pct. toeslag mag verleend worden hetzij in loon, hetzij in betaalde compensatierust.

Art. 12. Indien de toeslag voor de nachtarbeid in betaalde compensatierust verleend wordt, dan geschiedt dit op zulke wijze dat deze in de loop der daarop volgende kalendermaand vereffend is.

Ingeval de betaalde compensatierust waarop de arbeider recht heeft, lager is dan het aantal arbeidsuren van een normale werkdag, dan wordt de toeslag voorzien bij artikel 11 in loon uitbetaald.

Is de betaalde compensatierust waarop de arbeider recht heeft gelijk aan het aantal uren van één of meer werkdagen, dan wordt de toeslag voorzien bij artikel 11, in betaalde vergeldende rustdagen of in loon verleend.

Indien, na toepassing van de betaalde vergeldende rustdagen, een saldo in uren overblijft onvoldoende om een volledige dag betaalde compensatierust te verlenen, dan wordt het saldo in loon uitbetaald. 8

Art. 13. De toepassing van de artikelen 9 tot 12 mag geen vermindering van de globale gemiddelde bezoldiging (loon + toeslagen), of geen verhoging van de gemiddelde arbeidsduur tot gevolg hebben.

Hoofdstuk 6 - Geldigheid.

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 14 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de maalterijen en ondernemingen van roggebloem, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 december 2003 (Belgisch Staatsblad van 5 februari 2004).

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006. Nadien wordt zij stilzwijgend verlengd voor opeenvolgende periodes van één jaar, behoudens opzegging door één der partijen uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst bij een ter post aangetekende brief, gericht aan voorzitter van het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid.

Gunstiger regelingen die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestonden, blijven behouden.

Commentaar bij artikel 5

De partijen komen overeen dat deze periode van zes maanden opgebouwd kan worden door al dan niet onderbroken tewerkstellingsperiodes bij dezelfde werkgever in een referentieperiode van twee jaar. Eens deze voorwaarde van zes maanden is gerealiseerd, is die verworven voor alle latere periodes van tewerkstelling bij deze werkgever.